



Comité Social d'Administration local du 16 mars 2023



Ce Comité Social d'Administration local s'est tenu dans les locaux la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 20. La présidence était assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par Mme Hélène Snauwaert, et le secrétariat-adjoint par M. Gilles Delwaulle, UNSA DDFiP Pas-de-Calais.



Point 1 : Approbation du PV du C T L du 15 novembre 2022

Point 2 : Le S I P de demain : les orientations relatives à la transformation des S I P

Point 3 : Point sur les mesures de sobriété énergétique : présentation du bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) et du dispositif de délestage

Point 4 : Bilan de l'E D R

Point 5 : Rapport d'activité 2022

Point 6 : Questions diverses



Organisations Syndicales participant à ce C S A L

Vos représentantes CFTC DDFiP 62 en Comité Social d'Administration Local sont :

- Frédérique Monchy, Titulaire, SIP de Lens
- Aurélie SACLEUX, experte, SIE de Béthune



Point 1 :

Approbation du P V du C T L

du 15 novembre 2022

Le document concernant ce Procès verbal a été envoyé aux Syndicats mardi 14 mars pour siéger le 16, ce qui est un délai vraiment trop court. Dans ces conditions, il y a eu 4 abstentions et un seul vote Pour (Solidaires) au sujet de l'approbation de ce PV. En effet, la section Solidaires étant secrétaire-adjointe de ce CSAL, elle a reçu le document avant les autres syndicats.

Le SIP de 2023 ...
C'est demain !

Point 2 : Le S I P de demain

les orientations relatives

à la transformation des S I P

L'objectif de notre direction est de tirer les conséquences sur le contenu des missions et l'organisation des services des impôts des particuliers (SIP) des réformes fiscales intervenues sur la dernière période comme de l'émergence de nouvelles priorités (usagers, qualité des travaux) à prendre en compte.

Elle a donc retenu plusieurs axes :

1° : Assurer l'accueil généraliste multicanal des usagers particuliers

Afin de limiter les démarches d'un usager, toute demande formulée auprès d'un SIP doit être prise en charge, afin que celui-ci ne se déplace pas deux fois, en veillant à limiter le renvoi vers un autre service sauf si la question ne relève pas de la compétence de la DGFIP ou nécessite une expertise sur rendez-vous.

Les SIP doivent être en capacité de répondre au téléphone aux usagers qui s'adresseraient à eux, soit directement soit par renvoi des centres de contact. Ils doivent également répondre aux questions des usagers relevant de leur compétence dans e-contact dans les délais requis.

L'offre d'accueil sur RDV doit être généralisée et le meilleur équilibre entre RDV physique et téléphonique doit être recherché, au meilleur service de l'utilisateur mais aussi au regard des ressources disponibles.

2° : Recentrer les tâches de gestion sur le cœur de métier du SIP et le développement de l'accompagnement des usagers

L'activité foncière des SIP relève en priorité des services départementaux des impôts fonciers (SDIF). Le CSP d'initiative n'a pas vocation à être exercé au sein des SIP, et relève de services désormais d'autres services dédiés (PNCD et PCRП selon la complexité des dossiers).

Le recouvrement des amendes doit être pris en charge par une structure dédiée distincte du SIP, les agents des SIP pouvant toutefois continuer d'assurer la gestion de l'accueil, l'information et l'orientation du public en matière d'amendes.

Le recouvrement forcé a vocation à être transféré à terme vers les pôles de recouvrement spécialisé (PRS), selon un calendrier, un périmètre et des modalités qui seront précisées ultérieurement.

3° : Mettre en place une organisation découplée et fluide avec les autres services en charge des particuliers

En charge de missions de gestion resserrées, l'organisation interne des SIP a vocation à tendre vers un découplage des missions d'assiette et de recouvrement, pour favoriser davantage le développement d'une polyvalence des compétences des agents et ainsi mieux s'inscrire dans la logique de l'interlocuteur fiscal unique.

4° : Revisiter l'animation et le pilotage des services

De nouveaux outils sont nécessaires pour permettre aux services de mettre en œuvre l'ensemble de ces évolutions et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers comme le pilotage de l'activité. En particulier :

- Des outils informatiques permettant de piloter l'activité à l'aide d'un tableau de bord adapté (quels indicateurs et repères d'activité?)
- De mieux gérer la relation usagers grâce à un outil permettant d'assurer la traçabilité des échanges avec les usagers quels que soient les canaux de contact (guichet, messagerie sécurisée ou téléphone).
- un dispositif de formation adapté afin de permettre aux SIP de s'organiser autour d'une fonction d'accueil élargie et d'une activité de gestion recentrée, en instaurant une plus grande polyvalence des agents.



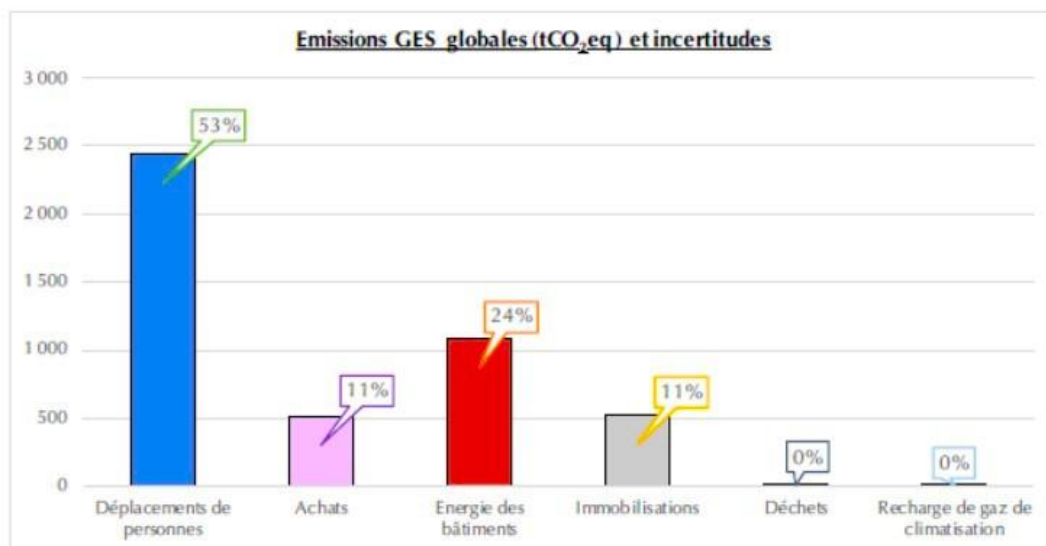
Bien évidemment, il s'agit des idées et des projets de la DDFiP du Pas-de-Calais. Nous ne sommes pas du tout d'accord avec elle sur sa manière de voir l'avenir des SIP. D'ailleurs, nous le lui avons clairement expliqué dans notre déclaration liminaire.

LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Point 3 : Point sur les mesures de sobriété énergétique : présentation du bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

En 2022, la Direction générale a réalisé un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) global puis, en fin d'année, un bilan individualisé pour chaque direction. Cette réalisation s'inscrit dans la démarche ECOFIP mise en place dès 2020 et dans la dynamique interministérielle de services publics écoresponsables mais également dans un certain nombre d'obligations légales : gestion des déchets, plan de déplacement employeur ou commande publique avec clauses sociales et environnementales notamment. Les éléments issus de l'enquête réalisée au printemps portent sur l'année 2019

En 2019, la DDFiP du Pas-de-Calais a émis environ 4754 tCO₂eq +/- 19%. Ces émissions se répartissent de la façon suivante >>>



La majorité de nos émissions de gaz à effet de serre sont issues de 4 postes : les déplacements de personnes (déplacements professionnels mais également domicile/travail), la consommation énergétique des bâtiments, nos immobilisations et nos achats principalement issus de marchés publics (UGAP, DAE...). Au niveau national, les achats bien souvent centralisés pour l'ensemble des directions (ex des matériels informatiques) se situent logiquement en deuxième position.

Les déplacements

Ce poste comprend l'ensemble des déplacements de personnes : domicile/travail et professionnels. Au total en 2019, nous avons consommé 2439 tCO2eq dont 84 % pour les déplacements Domicile/Travail

Le tableau ci-dessous reprend la répartition des distances domicile-travail par tranche. 24 % des déplacements font moins de 5 kms par exemple. La voiture est le mode de déplacement prioritaire, correspond à 79 % des kilomètres parcourus et 98 % des émissions de gaz à effet de serre.

| Moins de 2 Km | Entre 2 et 5 km | Entre 5 et 10 km | Entre 10 et 20 km | Plus de 20 km |
|---------------|-----------------|------------------|-------------------|---------------|
| 12 % | 12 % | 17 % | 28 % | 32 % |

En 2019, les déplacements professionnels ont représenté 2112 milliers de kilomètres pour 379 tCO2eq. 85 % des kilomètres parcourus le sont avec les voitures des agents (nomadisme). La flotte de la direction était composée de 9 véhicules dont 2 de plus de 10 ans et ne comportait pas de véhicule électrique. Depuis 2021, elle a acquis une Renault ZOE. La flotte actuelle est de 8 véhicules dont une kangoo de plus de 10 ans.

16 % des déplacements professionnels sont faits en train (66 % de plus de 100 kms). 55 % des voyages partent ou vont à Paris. Le train est le mode déplacement longue distance le moins carboné.

Les achats

Les principaux émetteurs de GES sont les travaux et agencements, les fournitures et matériels ainsi que l'affranchissement.



Pistes pour diminuer les émissions de GES : Diminuer les courriers papier et inciter encore à réduire les impressions, réfléchir aux achats de la restauration collective

Selon la direction, la prochaine étape sera le plan de transition :

- Lister les actions les plus intéressantes
- Analyser les cycles de vie de nos achats
- Qualifier chaque action selon un certain nombre de critères définis (sobriété, efficacité, coût, difficulté de mises en œuvre ...)
- Classer les actions : immédiates, prioritaires ou stratégiques puis les détailler.

Chaque direction recevra son plan de transition à présenter et à accompagner auprès des agents.



Point 4 :

Bilan de l'Equipe Départementale de Renfort

les effectifs de l'Equipe Départementale de Renfort sont les suivants :

| Catégorie | 1 ^{er} janvier 2022 | | | | 1 ^{er} septembre 2022 | | | | Projets septembre 2023 | | | |
|-------------------|------------------------------|----|---|-------|--------------------------------|----|---|-------|------------------------|----|---|-------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| TAGERFIP | 6 | 30 | 7 | 43 | 6 | 27 | 7 | 40 | 4 | 24 | 7 | 35 |
| Effectif physique | 6 | 30 | 7 | 43 | 5 | 27 | 5 | 39 | | | | |

Entre le 1^{er} janvier 2022 et septembre 2023, elle aura perdu 8 agents, ce qui est énorme, c'est environ 28 % . Il est donc malheureusement normal que l'on puisse s'interroger sur l'avenir de l'E D R et c'est particulièrement regrettable.

Les interventions de l'E D R :

| Catégorie de services | Nombre de jours de renfort | Taux de renfort par type de services |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| SGC et Trésoreries | 3.672,00 | 50,42 % |
| SIP | 1.515,50 | 20,81 % |
| SPFE | 968,50 | 13,30 % |
| Direction | 469,00 | 6,44 % |
| SIE | 409,50 | 5,62 % |
| PELP / PTGC | 192,50 | 2,64 % |
| PCE | 56,00 | 0,77 % |
| Total | 7.283,00 | 100 % |

Le travail à distance s'est affirmé pour certains services.

Dans la sphère gestion publique, l'équipier affecté à la trésorerie d'Aubigny intervient à distance pour 50 % de son activité au profit d'un Service de Gestion Comptable (essentiellement le SGC de Bapaume voire parfois le SGC de Lens).

Un renfort de Guines au profit de la trésorerie de Calais municipale ou de la trésorerie hospitalière de Lens CH pour le SGC de Montreuil a également été mis en œuvre en matière de gestion des hébergés.

Le SPFE de Béthune a également bénéficié du renfort à distance du SPFE Boulogne notamment pour le traitement des téléactes.

Tous les équipiers sont équipés de portable et 13 d'entre eux bénéficient d'une convention de télétravail.

36 agents ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2022 représentant 199 jours de formations (dont 27 jours d'e-formation) soit un ratio de 5,5 jours/agent

Comme chaque année, car c'est devenu une tradition « dégéfiptienne », la Direction nous a présenté son rapport d'activité... La Direction est heureuse, la direction est contente, la direction est fière d'elle-même.... Bref, tout va bien dans le meilleur des mondes si on se fit à ce superbe document. Ce magnifique état des lieux, c'est l'arbre qui cache la forêt, ou bien la partie visible de l'iceberg...

Et donc, comme chaque année, nous sommes donc totalement en désaccord avec la façon de voir les choses de la direction... Mais, nous y sommes habitués depuis des années qu'elle nous fournit ce type de document. Ce rapport compte 35 pages (soit 13 de plus que l'année dernière, BRAVO !), dans lesquelles, il n'est nulle part fait mention des choses qui ne vont pas dans nos services.



En effet, la DDFiP a soigneusement évité de développer tout ce qui concerne les suppressions d'emplois, le stress au travail, la surcharge de travail des collègues, le manque évident de dialogue social dans notre département et surtout, la DDFiP 62 n'évoque même pas une seule fois la fermeture des postes comptables dans le cadre de son plan de Nouveau Réseau de Proximité, alors que de nombreuses trésoreries ont été fermées par la DDFiP 62 le 31 décembre dernier.

Dans ce rapport d'activité, CFTC DDFiP 62 tient cependant à saluer l'édito de notre Directeur, M. Claude Girault, dans lequel il revient sur l'assassinat le 21 novembre de Ludovic Montuelle et l'odieuse agression subie par l'inspectrice vérificatrice qu'il accompagnait.. Ses propos sont clairs, précis et parfaitement révélateurs de sa profonde humanité dans cette horrible affaire.



Connaissez-vous les valeurs de la CFTC ? Elles ont un socle commun : l'humain avant tout. Nous nous rassemblons autour du « Mieux vivre ensemble », ainsi que de la tolérance, du partage et de l'entraide. En un mot comme en cent, voyez plus grand avec la CFTC.

